

# Quels sont les droits au remboursement CNS pour un salarié frontalier au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le **salarié frontalier** bénéficie des mêmes droits au remboursement que les résidents luxembourgeois grâce au principe d'**égalité de traitement**. L'affiliation à la Caisse Nationale de Santé (**CNS**) est obligatoire dès le premier jour de travail au Luxembourg, quel que soit le pays de résidence.

Le frontalier peut se faire soigner au Luxembourg en présentant sa carte de sécurité sociale luxembourgeoise, avec un remboursement selon les **tarifs luxembourgeois**. Il peut également se faire soigner dans son pays de résidence (France, Belgique, Allemagne) en obtenant le **formulaire S1** auprès de la **CNS**, qui permet l'inscription auprès de l'organisme d'assurance maladie local. Les soins dans le pays de résidence suivent les procédures locales, avec possibilité de complément **CNS** dans la limite des tarifs luxembourgeois.

L'employeur doit déclarer le salarié frontalier au Centre Commun de la Sécurité Sociale (**CCSS**) dès son entrée en fonction, conformément aux obligations spécifiques d'affiliation des travailleurs non-résidents. Les cotisations sociales sont prélevées selon les mêmes modalités que pour les résidents. Cette protection sociale s'inscrit dans le cadre de la **coordination européenne** des systèmes de sécurité sociale, garantissant la continuité des droits et la portabilité des prestations entre États membres.

## Définition

Le **salarié frontalier** est une personne qui exerce une activité professionnelle au Luxembourg tout en résidant de manière habituelle dans un État membre de l'Union européenne ou limitrophe (France, Belgique, Allemagne). Cette situation implique l'application du droit luxembourgeois pour la relation de travail et des règlements européens de coordination en matière de sécurité sociale.

L'**assurance maladie-maternité luxembourgeoise**, gérée par la Caisse Nationale de Santé (**CNS**), garantit la prise en charge des soins de santé selon le principe d'égalité de traitement entre tous les assurés, qu'ils soient résidents ou frontaliers. Cette égalité s'applique tant aux prestations en nature (consultations, hospitalisations, médicaments) qu'aux prestations en espèces (indemnités de maladie, de maternité).

Le système repose sur le principe de l'État d'emploi : le travailleur frontalier est affilié au régime de sécurité sociale de l'État où il exerce son activité professionnelle, soit le Luxembourg, conformément aux règlements européens de coordination.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur déclare-t-il un salarié frontalier ?

L'employeur déclare le frontalier au CCSS via SECULine dans les huit jours suivant l'engagement, comme tout salarié. Aucune procédure spécifique n'est requise au Luxembourg : la coordination européenne garantit l'application de la législation luxembourgeoise dès l'embauche.

### Le frontalier doit-il se faire soigner au Luxembourg uniquement ?

Non, le frontalier choisit librement de se faire soigner au Luxembourg ou dans son pays de résidence. Au Luxembourg : carte de sécurité sociale et tarifs luxembourgeois. Dans le pays de résidence : formulaire S1 et procédures locales, avec complément CNS dans la limite luxembourgeoise.

### Le frontalier peut-il garder son médecin traitant dans son pays ?

Oui, en obtenant le formulaire S1 auprès de la CNS, le frontalier reste affilié pour les soins quotidiens à l'organisme de son pays de résidence (CPAM, mutualités, AOK). Cette portabilité est garantie par les règlements de coordination européenne sur la sécurité sociale.

### Qu'est-ce que le formulaire S1 pour un frontalier ?

Le formulaire S1 est délivré par la CNS au frontalier ; il permet l'inscription auprès de l'organisme d'assurance maladie de son pays de résidence (France, Belgique, Allemagne) pour les soins courants. Les frais sont alors avancés par l'organisme local et compensés entre États.

### Quelles cotisations sociales pour un salarié frontalier ?

Les cotisations sont prélevées selon les mêmes modalités que pour les résidents luxembourgeois : pension, maladie, accident, dépendance. L'employeur déclare le frontalier au CCSS dès l'entrée en fonction, conformément aux règlements européens 883/2004 et 987/2009.

### Quels sont les droits CNS d'un salarié frontalier au Luxembourg ?

Le frontalier bénéficie des mêmes droits que les résidents, par égalité de traitement. Affiliation obligatoire à la CNS dès le premier jour de travail. Il peut se faire soigner au Luxembourg sur présentation de la carte de sécurité sociale, ou dans son pays de résidence avec le formulaire S1.

## Conditions d'exercice

L'affiliation à la CNS est **obligatoire** pour tout salarié exerçant une activité professionnelle au Luxembourg, conformément au Code de la sécurité sociale luxembourgeois. Cette obligation s'applique indépendamment de la nationalité, du lieu de résidence ou de la durée du contrat de travail du salarié.

Le **Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)** doit recevoir la déclaration d'entrée du salarié frontalier par l'employeur dans les délais légaux. Les cotisations sociales sont prélevées selon les mêmes taux et modalités que pour les salariés résidents, sans distinction.

L'affiliation donne automatiquement droit à une **carte de sécurité sociale luxembourgeoise** portant le numéro national d'identification à 13 chiffres. Cette carte garantit l'accès aux prestations de l'assurance maladie dans les mêmes conditions que les résidents luxembourgeois.

Critère	Salarié résident	Salarié frontalier
<b>Affiliation <u>CNS</u></b>	Obligatoire	Obligatoire
<b>Taux de cotisation</b>	Identique	Identique
<b>Droits au remboursement</b>	100% des tarifs <u>CNS</u>	100% des tarifs <u>CNS</u>
<b>Accès aux soins Luxembourg</b>	Oui	Oui
<b>Accès aux soins pays de résidence</b>	Non applicable	Oui (via formulaire S1)
<b>Carte de sécurité sociale</b>	Oui	Oui

## Modalités pratiques

Pour les **soins reçus au Luxembourg**, le remboursement s'effectue selon les tarifs et conditions applicables aux assurés luxembourgeois. Le salarié frontalier doit présenter sa carte de sécurité sociale lors des consultations médicales, hospitalisations ou achats de médicaments. Le tiers payant s'applique dans les mêmes conditions que pour les résidents.

Pour les **soins dans le pays de résidence**, le salarié frontalier doit suivre une procédure spécifique :

1. Demander le **formulaire S1** (anciennement E106) auprès de la CNS Luxembourg
2. Enregistrer ce formulaire auprès de l'organisme d'assurance maladie de son pays de résidence (CPAM en France, mutualité en Belgique, Krankenkasse en Allemagne)
3. Suivre les procédures de remboursement du pays de résidence pour les soins courants
4. Solliciter un complément auprès de la CNS si la prise en charge locale est inférieure aux tarifs luxembourgeois

Document	Délivré par	Utilisé pour	Validité
<b>Carte de sécurité sociale</b>	<u>CCSS</u>	Soins au Luxembourg	Permanente
<b>Formulaire S1</b>	<u>CNS</u>	Inscription pays de résidence	Permanente (durée affiliation)
<b>Formulaire S2</b>	<u>CNS</u>	Soins programmés autre État UE	Temporaire
<b>CEAM</b>	<u>CNS</u>	Soins urgents en voyage UE	2 ans

Les demandes de remboursement doivent être accompagnées des justificatifs originaux (ordonnances, factures) et respecter les délais légaux de prescription. La CNS peut demander des pièces complémentaires pour instruire les dossiers complexes.

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit assurer un rôle d'information et de facilitation auprès du salarié frontalier. Il doit vérifier l'affiliation effective du salarié auprès du CCSS et informer clairement le salarié de l'obligation de demander le formulaire S1 pour bénéficier de la prise en charge des soins dans son pays de résidence.

L'employeur doit expliquer les différences entre les systèmes de remboursement : soins au Luxembourg (remboursement direct selon tarifs conventionnels et plafonds [CNS](https://cns.public.lu/)) versus soins dans le pays de résidence (remboursement local puis éventuel complément CNS). Cette information doit être fournie dès l'embauche, idéalement lors de la signature du contrat ou pendant l'onboarding.

Le respect de la **confidentialité des données de santé** est impératif, conformément au RGPD. L'employeur ne peut en aucun cas demander au salarié des informations sur ses soins ou consultations médicales, sauf dans le cadre strict de la gestion des absences pour maladie.

Il est recommandé de maintenir une **traçabilité documentaire** des démarches administratives : preuve de la déclaration au CCSS, accusé de réception de la demande de formulaire S1, correspondances avec la CNS. Cette traçabilité protège l'employeur en cas de litige.

Le salarié frontalier doit être sensibilisé à conserver tous les justificatifs de soins (factures, ordonnances, certificats médicaux), respecter les procédures spécifiques de chaque pays, et signaler rapidement tout changement de situation (changement d'adresse, changement de situation familiale) pouvant impacter ses droits.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code de la sécurité sociale luxembourgeois</b>	
Articles relatifs à l'affiliation	Obligation d'affiliation, modalités et prestations
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers
<b>Article <u>L.261-1</u></b>	Protection des données à caractère personnel (surveillance et confidentialité)
<b>Règlements européens</b>	
<b>Règlement (CE) n°883/2004</b>	Coordination des systèmes de sécurité sociale entre États membres
<b>Règlement (CE) n°987/2009</b>	Modalités d'application du règlement 883/2004
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données à caractère personnel

La gestion des remboursements CNS pour les frontaliers nécessite une attention particulière aux différences de systèmes entre pays. L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose de toutes les informations nécessaires pour faire valoir ses droits, tout en respectant strictement la confidentialité des données de santé.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.